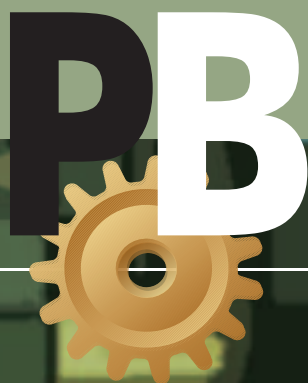


ORGANO
DELLA **FALCRI**
FEDERAZIONE AUTONOMA
LAVORATORI DEL CREDITO
E DEL RISPARMIO ITALIANI



mensile anno XX
"Poste Italiane SPA
Spedizione in abb. postale D.L. 353/03
(convertito in L. 27/2/04 n. 46)
Art. 1, comma 2, DCB Roma"

n. 10 ottobre 2008



Loano: 62° Consiglio Nazionale

l'Europa dei diritti

il libro verde del welfare

DIRETTORE RESPONSABILE

Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE

Salvatore Adinolfi
 Maria Angela Comotti
 Roberto Ferrari
 Maria Francesca Furfaro
 Marco Maiocchi
 Aleardo Pelacchi

HANNO COLLABORATO

A QUESTO NUMERO

Salvatore Adinolfi
 Daniele Cristicchi
 Franco Del Conte
 Ferri
 Fabrizio Gosti
 Orsola Grimaldi
 Giovanni Lai
 Manlio Lo Presti
 Aleardo Pelacchi
 Fabio Zen



Questo periodico è associato alla
 Unione Stampa Periodica Italiana

Autorizzazione del Tribunale di Roma
 n. 17196 del 30-3-1978
 Iscrizione al ROC n. 11110

Redazione: Roma, Viale Liegi, 48/b
 Tel. 06.8416336-334-328-276
 Fax 06.8416343
 e-mail: bancario@falcri.it

Grafica e illustrazioni:
 Carlo Grechi

Impaginazione e stampa:
 Edizioni Grafiche Manfredi snc
 Via G. Mazzoni, 39/a 00166 - Roma
 Tel. 06.6243159 - Fax 06.6140499

N. 10 ottobre 2008
 Chiuso in tipografia
 il 29 settembre 2008
 Tiratura: 26.500 copie

Per le fotografie di cui nonostante le ricerche non
 sia stato possibile rintracciare gli aventi diritto la
 FALCRI si dichiara disponibile ad adempiere ai pro-
 pri doveri. Gli articoli firmati impegnano solo gli au-
 tori e ne rappresentano il pensiero personale. Tutti
 i diritti sono riservati. I testi non possono essere ri-
 prodotti senza autorizzazione.

SOMMARIO

n. 10

ottobre 2008

	EDITORIALE	3
Più attenzione per i lavoratori bancari <i>di Maria Francesca Furfaro</i>		
Sindacato e Diversity Management <i>di Aleardo Pelacchi</i>		4
Sì dell'Italia al Trattato di Lisbona <i>di Orsola Grimaldi</i>		5
L'Europa dei diritti: riflessioni sul tema lavoro <i>di Aleardo Pelacchi</i>		6
Cassa di Risparmio di Bolzano: è arrivata la Falcri <i>di Giovanni Lai</i>		9
A Loano il 62° Consiglio Nazionale FALCRI		10
Domande & Risposte: la nuova pubblicazione Falcri sul CCNL <i>di Daniele Cristicchi</i>		10
Il libro verde del welfare <i>di Bianca Desideri</i>		11
Falcri Donna Congedo obbligatorio ai papà: a Trento il primo caso <i>di Bianca Desideri</i>		12
Coordinamento Internazionale A Cipro la Conferenza Unimed <i>di Manlio Lo Presti</i>		13
Uni-Europa: seminario sul Gender Mainstreaming Equality <i>di Bianca Desideri</i>		14
SALUTE & SICUREZZA		
Il nuovo Testo Unico: dalla prassi giurisprudenziale alla norma di legge <i>di Franco Del Conte</i>		15
Nuovo sito per Falcri Intesa Sanpaolo		16
LAVORO & PREVIDENZA		
Previdenza complementare: riscatto della posizione individuale <i>di Fabrizio Gosti</i>		17
LO SPAZIO DI FERRI		
Volere è Volare		18
FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!		
I francobolli dei diciottenni <i>di Salvatore Adinolfi</i>		18
SCAFFALE E WEB		
Rafila - <i>di Orsola Grimaldi</i> Un salto nella sabbia - <i>di Fabio Zen</i>		19

Editoriale **PIÙ ATTENZIONE PER I LAVORATORI BANCARI**



Francesca Furfaro

L'autunno appena iniziato si presenta intenso e difficile per le famiglie italiane che vivono la fase di un'economia sull'orlo della recessione, aumenti del costo della vita non registrati da molti anni, retribuzioni in stallo o in crescita modestissima. Le difficoltà ad arrivare a fine mese, già forti in questi ultimi tempi, si sono aggravate in una congiuntura negativa che coinvolge tutta l'Europa ma sofferta in maggior misura in Italia. Il controllo sulla dinamica dei prezzi è sempre più flebile ed inefficace. Le retribuzioni italiane continuano ad essere inferiori a quelle di altri Paesi europei, anche a causa di un'inflazione che ha ripreso a crescere sensibilmente e ad un'alta tassazione dei redditi familiari che colpisce prevalentemente il lavoro dipendente.

Le famiglie appaiono sempre più pessimiste e se da una parte c'è la fuga dai mutui, dall'altra cresce il loro indebitamento anche per far fronte alle esigenze più ordinarie o di prima necessità.

La trattativa per il nuovo modello di contrattazione, finalizzata a individuare meccanismi più adeguati ed efficaci per il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni, al momento in cui si scrive è ancora in una fase di confronto complesso e delicato. Appaiono in ogni caso eccessive ed enfatiche le aspettative sulla riforma del modello contrattuale che, se pure indispensabile, poco potrà influire sul recupero di produttività se Governo e imprese non faranno la loro parte per consentire al modello produttivo di migliorarsi e innovarsi profondamente.

In uno scenario di piena recessione, di tempeste sui mercati azionari, di default di molte banche internazionali, di profonda crisi dei consumi, le banche italiane presentano dati di bilancio semestrali più che soddisfacenti, anche quando li si "depura" degli utili straordinari come, ad esempio, quelli derivanti dalla vendita degli sportelli bancari.

Il risultato è incoraggiante in uno scenario sociale ed economico complessivamente sconsolante. Se pure la redditività non migliora, crescono i profitti delle banche italiane grazie principalmente ad un incremento significativo del margine di interesse. L'aumento dei tassi ha certamente agevolato questo dato a scapito però di un tessuto sociale sempre più in affanno.

Eppure, nonostante i buoni risultati, le aziende bancarie ripropongono al sindacato e ai lavoratori del settore l'attenzione ai costi come elemento centrale e prioritario, a fronte, si dice, di previsioni per il 2009 assai meno soddisfacenti se la congiuntura economica non dovesse tornare ad orientarsi positivamente.

E' indubbio che la moderazione salariale insieme ad una maggiore flessibilità normativa, anche sollecitata dalle fusioni aziendali, abbiano contribuito in maniera inconfutabile al rilancio del settore e al recupero dello svantaggio competitivo rispetto agli altri Paesi europei. I lavoratori bancari hanno dato molto in questi ultimi anni e hanno gestito il peso delle ristrutturazioni con responsabilità e consapevole partecipazione. Ma oggi sono tanti e continui i segnali che descrivono i bancari come "demotivati, disorientati, aggrediti nella loro identità professionale, afflitti da ansia di prestazione" e che devono far riflettere le aziende sulla necessità di orientare la propria attenzione anche al mondo interno dei propri dipendenti dove il disagio è crescente e spesso insostenibile, sia per quanto riguarda la quantità del lavoro con organici ridotti all'osso soprattutto sulla rete, che la qualità della professione, mortificata dalle pressioni ossessive sui risultati nella vendita dei prodotti ed una formazione non adeguata ai cambiamenti in atto.

La gestione della persistente fase di ristrutturazione del sistema bancario deve prendere atto e occuparsi di un clima aziendale difficile, deve dare risposte e soluzioni non prevaricanti alle criticità derivanti dall'integrazione delle diverse culture aziendali, deve avviare processi visibili e condivisi sulla effettiva valorizzazione del capitale umano.

La crescita dimensionale delle aziende se non è realizzata con lavoratori motivati e professionalizzati non produce maggiore efficienza. Sono questi gli aspetti che il sindacato dei bancari deve riproporre con determinazione e che deve collocare al centro delle proprie strategie rivendicative.

SINDACATO E DIVERSITY MANAGEMENT

di
*Aleardo
Pelacchi*

“Grazie per aver fatto nascere in me il dubbio e per avermi dato elementi e spunti per pensare”.

Con un ringraziamento fortemente sentito di tutti i partecipanti, a testimonianza di giornate emotivamente molto coinvolgenti, si è concluso il corso di formazione organizzato nei giorni 24 e 25 giugno a Milano dalla Federazione su una proposta del Coordinamento Nazionale FalcriDonna.

Nelle parole iniziali il ringraziamento espresso da chi scrive ai docenti del corso, Marcella Chiesi e Claudio Storti, quale riconoscimento per aver contribuito, insieme al gruppo dei partecipanti, a far vivere un’esperienza molto coinvolgente dal punto di vista emotivo e molto stimolante per lo svolgimento dell’attività sindacale futura di tutti i presenti.

Il corso verteva sui temi del *Diversity Management*, parlava della “Gestione delle Diversità” intesa come opportunità di arricchimento dell’impresa e non solo come attività per il superamento delle discriminazioni eventualmente presenti in azienda – che sarebbe di per sé già un gran valore –.

Le diversità intese come differenze personali relative ad esempio al genere, all’età, all’etnia di appartenenza, alla religione, al reddito, alla localizzazione geografica, alla cultura.

Il tema è di per sé molto interessante e permette di fare delle valutazioni per cercare di capire se si aprono degli spazi nuovi per il Sindacato e quali sono gli spazi che si aprono sui ragionamenti che il tema trattato suggerisce.

L’argomento, inoltre, è interessante per cercare di disegnare, per il Sindacato e per le persone che rappresenta, un ruolo ancora più importante di quello attuale.

Non è semplice, perché si tratta di mettersi in

discussione come Organizzazioni e prima ancora come persone, perché per cercare di gestire le diversità come un’opportunità importante di crescita dell’impresa, delle persone che in essa lavorano e, perché no, come opportunità di crescita dell’Organizzazione Sindacale e del movimento sindacale, bisogna cercare di saper ascoltare gli altri, bisogna cercare di capire le persone, di saper valutare le diversità che le caratterizzano.

Si tratta di cercare di sospendere giudizi pre-costituiti (i cosiddetti pre-giudizi) e stereotipi, ed essere disponibili ad ascoltare gli altri.

Si tratta di lavorare prima su se stessi per poi cercare di comprendere le differenze.

La realtà del nostro sistema è sempre più caratterizzata da bisogni individuali non del tutto omogenei che divergono a volte anche da quelli individuati come collettivi, con la conseguente necessità per il Sindacato di fare una riflessione per dare risposte adeguate anche a queste esigenze.

E si pone il problema di come fare.

In quest’ottica nel corso delle due giornate di lavoro è stato molto importante ragionare su questo elemento e sul fatto che non sempre con strumenti collettivi uguali per tutti si riescono ad intercettare le esigenze di tutte le persone che si rappresentano ed inoltre è stato molto utile domandarsi se di fronte ad un mondo, che profondamente, anche rispetto a questo elemento, è cambiato, non sia necessario aprire un ragionamento: se ed eventualmente come intercettare la crescente esigenza di avere anche tante risposte individuali che tutte, nessuna esclusa, hanno il diritto di essere rappresentate e che non necessariamente si riconoscono nelle risposte che sono generalmente date. E la nostra Organizzazione deve fare propria questa crescente esigenza.

La Falcri è nata nel 1952 fa per dare risposte proprio ai problemi delle persone che prestano la loro attività nel proprio luogo di lavoro e nel rispetto delle loro identità.

La Falcri è un Sindacato di persone basato su persone.

Fare propria l’esigenza di dare risposte alle persone rispettandone e valorizzandone le diversità è proprio del DNA della Falcri ed intercetta una necessità che è all’origine della nostra Organizzazione.

Raccogliere la sfida che ci viene proposta dal mondo che cambia è sicuramente difficile, ma molto stimolante. La consapevolezza che la nostra “anima” è fatta anche per dover dare risposte a queste esigenze alimenta la speranza ed offre grande consapevolezza sul ruolo importante che possiamo e dobbiamo svolgere. ■



SÌ DELL'ITALIA AL TRATTATO DI LISBONA

di
Orsola
Grimaldi

*Il sì italiano
si aggiunge
a quello degli
altri 23 Paesi
dell'Unione
europea
che hanno
già ratificato
il Trattato*

Il Senato prima (23 luglio con 286 voti favorevoli su 286 votanti) e la Camera poi (31 luglio con 551 voti favorevoli e nessun contrario) hanno dato il via libera al disegno di legge n. 759 di "Ratifica ed esecuzione del Trattato di Lisbona che modifica il Trattato dell'Unione europea e il Trattato che istituisce la Comunità europea e alcuni atti connessi, con atto finale, protocolli e dichiarazioni".

Dopo il no del referendum irlandese, il sì italiano (8 agosto 2008) si aggiunge a quello degli altri 23 Paesi dell'Unione europea che hanno già ratificato il Trattato. Nato per superare i problemi che aveva incontrato la Costituzione europea non approvata da alcuni Paesi e bocciata dal no nei referendum francese ed olandese del 2005, firmato dai Capi di Stato e di Governo il 13 dicembre 2007, il Trattato prevede modifiche nella struttura giuridica dell'Unione europea; nel sistema di voto; nel funzionamento della presidenza del Consiglio europeo e della Commissione; nelle figure istituzionali di rappresentanza; nei poteri e composizione del Parlamento europeo; nel ruolo dei parlamenti nazionali; alla carta dei diritti fondamentali.

Un'Europa dei popoli, della comunità, del libero scambio di merci e di cittadini, del rispetto dell'ambiente, della tutela dei diritti dei cittadini, della multiculturalità e delle differenze, che rappresentano il rafforzamento della crescita e dell'evoluzione di quella grande idea ispiratrice dell'unione dei popoli che ha animato la sua nascita e informato il percorso iniziato nel 1957 con il Trattato di Roma istitutivo della Comunità europea ed evolutosi nel corso di questi anni fino a comprendere 27 Paesi nell'idea della casa comune europea. Un'Europa che con il suo peso politico ed economico – se si pensa alle nazioni che ne fanno parte – rappresenta un forte centro attrattore e propulsore e la concretizzazione, sia pure con una forte connotazione burocratica come fatto rilevare da molti esperti ed osservatori politici, di una grande aspirazione libertaria e garantista di convivenza e rispetto dei popoli e delle loro tradizioni nella casa comune che è l'Europa. Il Trattato di Lisbona risponde – nelle intenzioni degli estensori e di coloro che lo hanno ratificato – a tre esigenze fondamentali:

- migliorare l'efficacia del processo decisionale;
- accrescere la partecipazione democratica potenziando il ruolo del Parlamento europeo e dei parlamenti nazionali;
- migliorare la coerenza dell'azione dell'UE sulla scena internazionale.

Tutto questo per rafforzare la capacità dell'Europa di promuovere gli interessi dei suoi cittadini nel suo quotidiano agire.

Con il Trattato vengono stabiliti i principi e gli obiettivi comuni dei Paesi aderenti per l'azione interna ed esterna dell'Unione Europea: democrazia, Stato di diritto, universalità ed inscindibi-

lità dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, rispetto della dignità umana e dei principi di uguaglianza e solidarietà. Il documento consente all'Unione europea di mantenere e sviluppare ulteriormente le conquiste non solo sociali raggiunte nel rispetto delle principali prerogative nazionali. Pone la libertà, la giustizia e la sicurezza al centro delle sue priorità. Ambiente, energia e sviluppo delle fonti energetiche, salute, educazione e formazione, crescita economica, contrasto della criminalità, del terrorismo, politica comune sull'immigrazione clandestina, progresso scientifico e tecnologico, ecc. sono alcune delle priorità della politica dell'UE. Tra gli obiettivi primari dell'UE vi è, inoltre, un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, la piena occupazione e il progresso sociale. Un passaggio sicuramente importante del documento comunitario è la presenza di una "clausola sociale" che prevede di dover di tener conto degli aspetti sociali (promozione di un elevato livello di occupazione, lotta contro l'emarginazione, adeguata protezione sociale, ecc.) nel definire ed attuare le politiche dell'Unione. Inoltre il Trattato, pur non riportando al suo interno la *Carta dei Diritti fondamentali* dei cittadini, ne fa un riferimento esplicito giuridicamente vincolante. I sei capitoli della *Carta dei Diritti fondamentali* riguardano i diritti individuali connessi alla dignità dell'uomo; la libertà, l'uguaglianza, la solidarietà; i diritti legati alla cittadinanza e alla giustizia. La Carta contiene una sezione dedicata alla solidarietà dove vengono enumerati una serie di diritti e principi direttamente rilevanti in campo sociale: diritto all'informazione e consultazione nelle imprese, diritto di negoziare accordi collettivi e di intraprendere azioni collettive, diritto di accesso a servizi di collocamento gratuiti e la tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, diritto di accesso alla sicurezza sociale e all'assistenza sociale, ecc. E proprio dei diritti fondamentali dei cittadini europei si è parlato nel convegno "L'Europa dei diritti" organizzato a Napoli dalla Falcri presso la Sala Consiliare di S. Maria La Nova in collaborazione con l'UPI (Unione delle Province d'Italia) Campania, l'AIMC (Associazione Italiana Maestri Cattolici) Campania e la FACN (Federazione delle Associazioni Culturali Napoletane) con la presenza di Salvatore Adinolfi e Aleardo Pelacchi, segretari nazionali Falcri; Gennaro De Mare, presidente UPI Campania; Bianca Desideri, che ha moderato l'incontro; Giuliana Di Fiore, assessore all'Ambiente della Provincia di Napoli; Franco Biancardi, Università Suor Orsola Benincasa; Paolo Romanello, direttore generale Ente Ville Vesuviane; Luisa Festa, consigliera di parità Provincia di Napoli; Giuseppe Desideri, vice presidente nazionale AIMC. ■



L'EUROPA DEI DIRITTI: RIFLESSIONI SUL TEMA LAVORO

di *Aleardo Pelacchi*

Nel corso del convegno organizzato a Napoli dalla Falcri il Segretario Nazionale Aleardo Pelacchi ha proposto alcune riflessioni sul tema del lavoro

Quello del lavoro è un tema importante perché il lavoro contribuisce in maniera determinante a garantire dignità alle persone, possibilità di vivere e consente loro di farlo in maniera decorosa.

Innanzitutto intendo proporre con questo intervento una riflessione di carattere generale sul tema della globalizzazione e della concorrenza ormai diffusa a tutti i livelli e sul fatto che assistiamo alla costante ricerca da parte delle imprese della riduzione dei costi ed alla ricerca di nuovi mercati sia per aumentare la vendita, sia per diminuire ulteriormente il costo del lavoro.

Più in particolare va fatta una riflessione sulla necessità di garantire maggiore stabilità a questo sistema attraverso l'introduzione di regole e norme che rimettano al centro dell'attenzione di tutti il valore delle persone ed il rispetto di queste, sia che si tratti di lavoratrici o lavoratori, sia di piccoli o medi azionisti di imprese, sia di clienti o più semplicemente di cittadini, per scongiurare i pericoli di gravi crisi che troppo spesso si ripropongono.

Un sistema di garanzie che tuteli le persone rispetto alla ricerca spasmodica del profitto che non può e non deve essere fine a se stesso o orientato al "costi quel che costi".

Questo deve diventare il tema centrale.

Produrre utili è importante, ma altrettanto importante è destinare questi utili a migliorare la vita delle persone intesa a tutti i livelli, investendo risorse e impegno in tal senso.

Un ulteriore ragionamento deve essere fatto sul rapporto tra impresa e società civile.

L'impresa non può essere cosa altra rispetto alla società civile, perché in essa opera e si sviluppa. Da qui il tema della Responsabilità Sociale dell'Impresa che, come dice lo stesso titolo, non può non impegnare le Aziende a dare risposte al tessuto civile e sociale in cui operano, agli uomini ed alle donne che ne fanno parte, siano essi lavoratrici/lavoratori, clienti, fornitori o azionisti.

Il tema di attribuire un ugual ordine di importanza, di attenzione agli attori del sistema

è dunque un tema interessante, centrale ed è importante che si concretizzi un maggior equilibrio degli interessi sul campo.

Contrastare l'idea di impresa che deve rispondere solo o prevalentemente agli azionisti diventa anch'esso un impegno civile importante ed un'azione politica fondamentale. La Falcri ha svolto un importante studio proprio sul tema della Responsabilità Sociale dell'Impresa.

Anche il CCNL del credito prevede dei precisi riferimenti sul tema. Nel contratto c'è grande attenzione, ma non è ancora previsto un preciso obbligo per le Aziende di comportamento ed è tuttora aperto con Controparte un grande dibattito su chi abbia il titolo di *stakeholder* (chi sono i cosiddetti "portatori di interessi", ed in particolare sul ruolo del Sindacato).

Esistono peraltro due livelli di riferimento: uno nazionale ed uno internazionale. E' chiaro che le aziende dovrebbero rispettare l'impegno di essere socialmente responsabili nei confronti di tutto il "mondo in cui operano", ma è altrettanto evidente che esistono legislazioni diverse e norme differenti, storie diverse e che, soprattutto in Europa, si dovrà ragionare per trovare (credo che sia nei fatti, oltre che auspicabile) elementi comuni.

Ad esempio: il nostro Paese presenta alti livelli di garanzie rispetto ad altri Paesi dell'Unione Europea, alcuni Paesi ne hanno, altri ancora ne sono quasi del tutto sprovvisti.

L'esistenza di norme diverse favorisce lo spostamento di attività dove i costi sono minori ed i costi sono minori dove anche i diritti e le garanzie sono minori. Pertanto, anche le aziende del nostro Paese sono attratte da questi mercati meno tutelati e meno tutelanti per chi lavora, per sostenere minori costi (in questa economia cosiddetta globale, o con il pretesto di questa economia globale). Se come impresa non ti poni problemi rispetto al mondo in cui vivi, non presti le giuste attenzioni e non ti comporti da attore socialmente responsabile, cerchi solo di produrre utili e, molto spesso, di diminuire i costi prima di tutto, per massimizzare i profitti (perché aumentare le vendite è sempre più difficile a causa della grande concorrenza esistente).

Molti esempi ci sono, alcuni anche nel settore creditizio sul fenomeno delle esternalizzazioni delle attività che stanno avvenendo e al nostro Sindacato preoccupa non poco: vedi ad esempio il tema della esternalizzazione di attività di back-office di alcuni Gruppi bancari verso Paesi dell'Est Europa o dell'Asia. Non a caso le OO.SS. di Settore sono molto attente e vigili sul tema.

C'è poi da valutare un grande problema in-





terno, di Paese, dove esistono le regole, ma in certi casi non vengono applicate, basta evidenziare per questo il problema del lavoro sommerso e del cosiddetto “lavoro nero”. Sul problema si apre un ragionamento: è meglio avere un lavoro sottopagato o un non lavoro? Certamente è meglio avere un lavoro con delle regole, in cui chi lo offre non sia “il padrone” e chi lavora abbia dei diritti e venga rispettato.

Come intervenire?

Occorre cercare di dare concretezza e rendere operativa la “Carta dei diritti fondamentali” un documento (del 2000) su cui si sta impegnando il Consiglio Europeo dei Sindacati (CES) e su cui è impegnato l’UNI (Union Network International, l’Organizzazione Internazionale cui anche la Falcri aderisce) per dare a tutti un lavoro e condizioni di vita dignitosi. In un mondo in cui “tutto appare così collegato” nessuno può pensare di essere per sempre immune da problemi e nessuno può pensare di scaricare su altri i propri problemi, perché prima o poi ritorna.

Occorre poi cercare di esportare le “buone prassi” – le cosiddette *best practices* – cercare di migliorare le condizioni di lavoro e di vita soprattutto dei Paesi dove i diritti sono minori e le norme meno tutelanti.

Se non si riesce a migliorare le condizioni di lavoro e di vita in questi Paesi, la corsa al ri-

basso continuerà ed i lavori continueranno a migrare verso i Paesi con i costi minori.

Portare dei lavori in questi Paesi potrebbe essere una soluzione anche per aiutare a contenere l’immigrazione verso il nostro Paese, anche se il fenomeno dell’immigrazione (certamente regolamentata) può aiutare a sua volta a consentire di svolgere quei lavori che noi non “vogliamo” più fare. Ma resta sempre il problema che se i “lavori” escono, minore è il numero degli occupati. Ed allora torniamo al punto di prima: sarebbe meglio avere retribuzioni anche più basse, ma più lavoro? Se si pensa ad alcune realtà del nostro Paese bisognerebbe valutare molto attentamente e la tentazione di dire si potrebbe essere forte, ma non si deve e non si può trascurare il gran numero di problemi causati dalla precarietà e dalla continua ricerca di flessibilità. Diminuire le retribuzioni per avere più lavoro è un rapporto che non funziona (maggiore precarietà, maggiori problemi anche sulle pensioni delle persone interessate, ma anche minori entrate per il pagamento di quelle in corso e minor potere di acquisto).

Occorre dare garanzie. Come? Cercando innanzitutto di agire attraverso i CAE (Comitati Aziendali Europei), importanti organismi in cui si possono esercitare forti diritti di informativa e consultazione, anche se in essi si parla di rappresentanti dei lavoratori e non di Sindacato, e dove si possono stipulare (grazie proprio alla presenza del Sindacato) anche alcuni accordi migliorativi, come nel caso del CAE di Unicredit.

E’ necessario dare quindi maggiori contenuti alle consultazioni anche se bisogna prestare grande attenzione con questo a non ottenere l’effetto contrario e a non innescare una corsa al ribasso delle regole e delle garanzie.

Nel contempo occorre anche essere disposti a cercare di ragionare in maniera più ampia, superare le nostre frontiere, per cercare di cambiare qualcosa, sia da parte di chi ha di più sia da parte di chi ha di meno, ma ritiene di non avere ulteriori bisogni o necessità. In questa logica c’è grande necessità di far crescere e sviluppare la cultura dei diritti e di far comprendere l’importanza del Sindacato come soggetto dello stare insieme e rappresentante delle persone che lavorano.

Bisogna sviluppare una cultura solidale (serve – anche per il nostro Paese – perché nessuno può ritenersi intoccabile né invincibile) ed è pericolosissimo ritenersi al di sopra dei problemi e di rischi in tal senso.

Quando penso a queste cose, mi viene sempre in mente quanto riporta un noto scrittore: “... E allora non chiedere per chi suoni la campana. Essa suona per te...”. ■

Nelle foto:
Salvatore Adinolfi,
Aleardo Pelacchi,
Gennaro De Mare,
Bianca Desideri,
Giuliana Di Fiore,
Franco Biancardi,
Paolo Romanello,
Luisa Festa,
Giuseppe Desideri



CASSA DI RISPARMIO DI BOLZANO: È ARRIVATA LA FALCRI *di Giovanni Lai*

*È stata
costituita
la Falcri
anche
nell'importante
realtà
bancaria
dell'Alto Adige*



La Cassa di Risparmio di Bolzano è una realtà importante del panorama bancario italiano: una banca intimamente legata alle tradizioni e al territorio, ma che guarda sempre più con particolare interesse alle innovazioni e al futuro.

Una filosofia che ben si addice alla storia della nostra Falcri. Logico che si finisse quindi con l'incontrarsi.

Da quando la banca altoatesina ha aperto i propri orizzonti al di là della provincia di Bolzano, spingendosi ad operare in aree geografiche oltre le proprie zone storiche, e in particolare nel Veneto e in Lombardia, la Falcri è entrata a pieno titolo a far parte delle componenti sindacali dell'azienda.

Un primo importante e significativo nucleo dell'Associazione Falcri Cassa di Risparmio di Bolzano si è infatti di recente costituito attorno alle province di Verona, Brescia e Vicenza, ma l'intento è quello di allargarsi e di consolidarsi al più presto, considerando che i numeri della Cassa di Risparmio di Bolzano sono di tutto rispetto: nel 2007 la banca ha superato le 100 filiali, esattamente 106 con le recenti aperture di Vicenza e Treviso.

Il Presidente della Cassa di Risparmio di Bolzano, Norbert Plattner, ha di recente dichiarato: "Vogliamo far diventare la Cassa di

Risparmio di Bolzano la prima banca regionale tra Monaco di Baviera e il Nord Italia". Altre 25-30 filiali saranno infatti aperte nei prossimi due anni, concentrate soprattutto nell'area geografica che insite tra Milano e Treviso: già otto verranno aperte nel corso del 2008.

Tra il 2007 e 2008 sono state aperte le filiali venete di Bussolengo, San Martino Buon Albergo, Verona Borgo Venezia, Villafranca, Peschiera del Garda, Pedemonte, Bardolino, San Giovanni Lupatoto, Negrar, Verona Borgo Milano. A queste vanno aggiunte la filiale di Vicenza e Treviso nel Veneto, di Desenzano del Garda e Crema in Lombardia, ecc.

La politica di espansione della Banca ha del resto dei riscontri positivi. L'utile netto d'esercizio del 2007 ha raggiunto la quota di 41,1 milioni di euro dai 40,3 milioni di euro di fine 2006. In termini percentuali la Cassa di Risparmio di Bolzano ha avuto un incremento dell'utile netto rispetto all'esercizio precedente superiore del 1,9%. Il dividendo unitario distribuito è stato pari a 7 euro per azione. Nella primavera del 2008 la Cassa di Risparmio di Bolzano ha lanciato una opv che si è conclusa con una larghissima adesione, tanto che gli azionisti sono cresciuti ad oltre 17300, 6800 dei quali assolutamente nuovi.

Come abbiamo visto, quindi, la Cassa di Risparmio di Bolzano vanta dei numeri di tutto rispetto e pur avendo una storia consolidata negli anni si sta affacciando ora verso nuove zone e prestigiose aree di interesse.

Una scommessa importante quella della Cassa di Risparmio di Bolzano alla quale la Falcri sta guardando con indubbia attenzione. Le ricadute sull'occupazione, sulle condizioni del personale sono da sempre i primi elementi di interesse della nostra organizzazione. La Falcri sarà quindi vigile ed attenta alla crescita di questa realtà, affinché allo sviluppo bancario consegua anche una crescita professionale e di qualità della vita del suo personale. ■



**FALCRI****62****Consiglio Nazionale**Loano (SV)
13/15 Ottobre 2008

Loano: panorama

Centro Congressi Hotel Loano2 Village

Dirigente Sindacale
Falcri CariParma**DOMANDE & RISPOSTE:
LA NUOVA PUBBLICAZIONE
FALCRI SUL CCNL***di Daniele Cristicchi***L**o scorso 8 dicembre, dopo un negoziato complesso ed impegnativo, si è giunti all'intesa che ha visto il rinnovo del CCNL.

I temi e gli aspetti contenuti nel testo potrebbero creare dubbi in ordine all'applicazione delle norme in esso racchiuse. Per questo motivo, la Segreteria Nazionale FALCRI, nell'intento di perseguire il suo ruolo di supporto e di guida alle lavoratrici ed ai lavoratori, ha realizzato un testo di facile lettura ed interpretazione che raccoglie le più frequenti domande e le relative risposte a dubbi e quesiti che possono sorgere nell'accedere al testo del CCNL. Un lavoro articolato che ha visto impegnati gli esperti della Falcri che, di concerto e col raccordo della Segreteria Nazionale, sono stati chiamati a realizzare uno strumento complesso nell'insieme ma contestualmente di facile approccio e consultazione per il lettore.

E' dunque uno strumento che semplifica l'accesso alla lettura del nuovo contratto e permette di perseguire le finalità statutarie che il Sindacato Falcri da sempre si prefigge con l'adozione di ogni iniziativa ed attività idonee ed opportune per fornire collaborazione ed ausilio ai propri Quadri Sindacali ed ai lavoratori.

Il testo "Domande & Risposte" ha all'attivo oltre 15.000 prenotazioni, raccolte già prima della sua stampa e questo riscontro di così larghi consensi è stimolo a proseguire nel cammino intrapreso, sapendo che per continuare a crescere ed operare con successo, la Falcri ha bisogno del sostegno e della collaborazione di tutte le iscritte e tutti gli iscritti. ■



IL LIBRO VERDE DEL WELFARE

di Bianca Desideri



*“Una società
ha futuro
solo se
investe
su se stessa”*

“La sfida a cui siamo chiamati non è solamente economica, ma, prima di tutto, progettuale e culturale. Vogliamo riproporre la centralità della persona, in sé e nelle sue proiezioni relazionali a partire dalla famiglia” è quanto si legge in un passaggio della presentazione del Ministro Sacconi al Libro verde sul futuro del modello sociale dall'impegnativo titolo “La vita buona nella società attiva”.

Non un libro dei sogni (il titolo sembra richiamarli), almeno ce lo auguriamo, ma un documento – nelle intenzioni degli estensori – che propone una visione del futuro del modello sociale italiano in grado di “concorrere alla costruzione della coesione sociale, fondamentale obiettivo della nostra società”. A questa coesione sociale sono chiamate a concorrere tutte le forze del Paese a partire da quel nucleo fondamentale della società che è la famiglia e con una forte attenzione alla “PERSONA” in tutti i suoi aspetti e lungo tutto il percorso della vita.

Il documento – che torniamo a ripetere auspichiamo non sia o si riduca solo ad un libro dei sogni – deve essere un reale strumento

per un fertile e proficuo terreno di confronto per la costruzione di un sistema di protezione sociale che abbracci tutte le fasce e tutta la popolazione del nostro Paese. A questo dibattito aperto, a questa consultazione pubblica il Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali Maurizio Sacconi ha chiamato tutti. Fino al 25 ottobre attraverso la casella di posta elettronica libroverde@lavoro.gov.it potranno essere inviate osservazioni e proposte, un'iniziativa che sollecita il confronto su: disfunzioni, sprechi e costi dell'attuale modello di protezione sociale; passaggio verso un nuovo modello che accompagni le persone lungo il ciclo della vita attraverso il binomio opportunità-responsabilità; modello di *governance* in grado di garantire la sostenibilità finanziaria con compiti per il governo centrale di regia ed indirizzo e per le autonomie locali di responsabilità e di erogazione in funzione sia di standard qualitativi che di livelli essenziali delle prestazioni; obiettivi strategici da conseguire nei prossimi anni attraverso un costante esercizio di benchmarking con le migliori esperienze internazionali e in coerenza con le linee guida comunitarie (Strategia di Lisbona); sistema di protezione sociale in termini di opportunità e parità per giovani, donne e over disabili; linee guida sui grandi temi della famiglia, della natalità, dell'occupazione, della formazione e della prevenzione per la salute. Al termine di questa, diciamo così, consultazione popolare le principali opzioni politiche che verranno dalle risposte o dalle indicazioni formulate dalle istituzioni centrali, dalle Regioni e dagli enti locali, dalle parti sociali, dalle associazioni professionali e di volontariato, dalle università e dai centri di ricerca e dai singoli verranno portate a sintesi in un nuovo Libro,



stavolta Bianco, sul futuro del modello sociale. “La tesi centrale di questo Libro Verde – si legge ancora nella presentazione – è che una società attiva è insieme più competitiva, perché caratterizzata da una alta dotazione di capitale umano, ma anche più giusta e inclusiva, perché capace di connettersi e costruire solide relazioni sociali”.

Belle parole che, purtroppo, non trovano ancora concreto riscontro nella società in cui viviamo caratterizzata da sprechi, scarsa attenzione per il capitale umano da parte della aziende che si sostanzia spesso nella non valorizzazione delle competenze e del patrimonio di esperienze in ingresso e durante il percorso lavorativo che portano all'appiattimento degli over 40 e spesso alla fuoriuscita anticipata delle lavoratrici e dei lavoratori dal mondo del lavoro per sostituirli con “risorse umane” che comportano un minor costo economico e consentono così di aver bilanci più performanti con l'immancabile risultato, però, di un impoverimento del patrimonio di professionalità aziendale, un innalzamento dei costi sociali, un minor potere d'acquisto e quindi un minor consumo di beni, con un effetto boomerang per le imprese e l'economia del Paese; e ancora scarsa attenzione per la salute e la sicurezza, per la giustizia e la sicurezza nelle città, per le condizioni in cui versa il sistema di istruzione-formazione che ci relega agli ultimi posti della classifica europea, per il crescente livello di impoverimento della popolazione; per le condizioni dei disabili e degli anziani, per la mancanza di una reale politica di pari opportunità che sia trasversale a tutte le politiche del Paese.

Ci piace concludere, in attesa di sfogliare il Libro Bianco in cui vedere recepite le istanze e i suggerimenti formulati dai soggetti chiamati alla consultazione e conoscere il futuro del welfare italiano, con una frase tratta sempre dal documento presentato il 25 luglio 2008 e che dovrebbe costituire la vera linea guida di tutte le politiche del nostro Paese: “Una società ha futuro soltanto se investe su se stessa”. E' questa la strada e la sfida principale che associazioni e parti sociali devono promuovere, sollecitare e percorrere perché il confronto sia reale e vigilare monitorando ogni singolo passo compiuto e da compiere per far sì che a tutte conquistate nel corso degli anni se ne aggiungano di nuove e più rispondenti alle esigenze della società del XXI secolo facendo attenzione a che non venga smantellato quel welfare che, seppur molti definiscono non pienamente soddisfacente, attualmente esiste e lavorare per far sì che esso venga potenziato e migliorato e che finalmente il nostro Paese possa a giusta ragione – e non solo come stellina da portare sulla giacca – far parte del G8. Un sogno? Chissà! ■



FALCRI
donna

*Un progetto
ed una
esperienza
sicuramente
interessante che
rappresenta
il primo caso
in Italia*



CONGEDO OBBLIGATORIO AI PAPÀ: A TRENTO IL PRIMO CASO

di Bianca Desideri

Ebbene sì, anche per i neo papà il congedo obbligatorio diventa realtà, sia pure sperimentalmente e solo presso la Cassa Rurale di Aldeno e Cadine a Trento. Il Consiglio di Amministrazione della Cassa, infatti, ha deciso, nell'ambito della collaborazione con il Progetto Equal GE.L.S.O. (Genere, Lavoro, Segregazione Occupazionale), coordinato dal Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Trento, di riconoscere ai neopapà tre giorni di congedo obbligatorio per la nascita del figlio. Un progetto ed un'esperienza sicuramente interessanti che rappresentano il primo caso in Italia per i padri di poter usufruire di un'opportunità sinora riservata alle madri e di affrontare alcuni degli ostacoli che nel mercato del lavoro caratterizzano i percorsi professionali di uomini e donne.

Realizzato in un territorio in cui ancora si fa sentire in maniera sensibile la segregazione di genere nel mercato del lavoro, l'iniziativa del Progetto Equal GE.L.S.O. è un'occasione per favorire la conciliazione di uomini e donne tra lavoro e vita familiare, conciliazione dove i padri normalmente sono i grandi assenti.

Finalmente un progetto non più rivolto alle donne ma che favorisce anche la genitorialità maschile e consente di superare anche il diffuso stereotipo che la cura dei figli sia quasi esclusivamente a carico delle donne.

Sebbene la legge 53 del 2000 valorizzi la conciliazione e i ruoli ed abbia introdotto grandi innovazioni rispetto al passato è ancora scarsamente utilizzata dai padri. Per questo motivo l'esperienza della Cassa Rurale di Aldeno e Cadine, che ha mostrato attenzione ad una gestione positiva e propositiva delle risorse umane che vi lavorano, rappresenta una insostituibile opportunità per realizzare una genitorialità attiva e per rinsaldare le relazioni familiari. Un'azione positiva che può rappresentare l'inizio di un cambiamento per riuscire finalmente a parlare di diritto fondamentale del bambino o della bambina di essere cresciuti ed educati da entrambi i genitori garantito anche dal sostegno concreto nelle politiche di conciliazione. ■

A CIPRO LA CONFERENZA UNIMED

di Manlio Lo Presti



Un appuntamento importante quello della Conferenza di Cipro del 25-27 settembre di UNI EUROPA FINANZA della Zona III (Cipro, Grecia, Italia, Malta, Portogallo, Spagna, Turchia).

Grande interesse per i temi in discussione:

- *regolamentazione più stringente del settore finanziario;*
- *contrattazione diffusa;*
- *più vasta applicazione del principio della Responsabilità sociale dell'impresa.*

Una discussione, quella fra le Organizzazioni sindacali operanti nei Paesi della III Zona, orientata specificatamente alla ricerca di *politiche sindacali comuni* necessarie ad affrontare in modo coordinato gli effetti della crisi finanziaria globale sul livello professionale del lavoro di settore e sulla qualità della vita dei lavoratori.

Argomenti che riguardano anche il settore assicurativo bersaglio di una notevole crisi di settore aggravata da imponenti aggregazioni e trasformazioni.

Prossimo appuntamento di UNI-Europa sarà la Conferenza di Vienna che si terrà il 6 e 7 novembre prossimi.

Gli argomenti che verranno trattati nel corso della Conferenza di Vienna si focalizzeranno

sul valore del proselitismo per allargare il più possibile il numero degli iscritti ai Sindacati del settore finanziario; sui futuri andamenti del settore e l'incremento di relazioni sindacali internazionali; sulla valorizzazione ed attuazione di un comportamento etico fra gli operatori finanziari che andrebbe a tutto vantaggio di un'accresciuta trasparenza dei mercati alimentando in tal modo una maggiore fiducia dei risparmiatori.

La trasparenza dei mercati rilascerebbe effetti positivi sull'andamento delle relazioni sindacali, sulla qualità dei servizi offerti ai consumatori, migliori rapporti con tutti gli interessi socio-economici presenti nei territori di azione delle strutture finanziarie in generale (nel rispetto quindi della Responsabilità Sociale d'Impresa).

La Conferenza UNIMED di Cipro costituisce quindi una solida base di partenza per l'attuazione di quanto sarà dibattuto a Vienna successivamente.

Le Organizzazioni Sindacali del settore finanziario (bancario ed assicurativo) hanno il dovere di trovare al più presto una linea comune per diventare controparti fortemente credibili nelle negoziazioni con le multinazionali del settore.



La stretta cooperazione fra Sindacati si deve costruire con decisione attraverso iniziative che favoriscano scambi di informazioni e di esperienze e quanto altro sia necessario a realizzare una vera e propria tutela dei diritti contrattuali e di qualità della vita di tutti i lavoratori e le lavoratrici da anni coinvolti duramente nei burrascosi mutamenti di un settore finanziario che per troppo tempo è sembrato essere stato lasciato quasi a se stesso.

La riunione di UNIMED a Protaras (Cipro) riveste un'importanza commisurata alla capacità dei partecipanti di portare avanti un progetto operativo comune, una sintesi forte e di coordinamento che tuttavia rispetti le autonomie e le storie sindacali di ogni Paese coinvolto.

La sintesi delle diversità è un patrimonio importante che la Conferenza UNIMED della III Zona porterà, con tutto il suo peso di iscritti, di esperienza storica di lotte sindacali e di capacità negoziali come il più importante contributo alla Conferenza europea di Vienna! ■



UNI-EUROPA: SEMINARIO SUL GENDER MAINSTREAMING EQUALITY *di Bianca Desideri*



La promozione delle pari opportunità è un capitolo importante della politica di UNI-Europa che in collaborazione con il Dipartimento Formazione di ETUI-RHS (Istituto Sindacale Europeo) ha organizzato dal 5 al 7 ottobre a Protaras nell'isola di Cipro il seminario sul tema *"Gender Mainstreaming Equality"*.

Un momento d'incontro e di confronto multiculturale ed esperienziale per le partecipanti e i partecipanti al seminario con lo scopo di fornire strumenti e conoscenze per promuovere l'uguaglianza di genere con una crescita di rappresentatività femminile nei Sindacati affiliati ad UNI-Europa.

Un excursus sulla legislazione dell'Unione Europea sul tema delle pari opportunità e la presentazione delle esperienze pratiche di politiche di promozione delle pari opportunità portate avanti in Germania, in Gran Bretagna, in Danimarca dalle Organizzazioni sindacali in particolare al loro interno sono due momenti fondamentali del percorso formativo che prevede l'elaborazione di un piano di azione per la promozione dell'uguaglianza tra i generi all'interno delle Organizzazioni aderenti e di un piano di azione per una strategia complessiva nel Sindacato e presso le iscritte e gli iscritti.

Sicuramente un'occasione importante di analisi e confronto fra diverse esperienze sul tema e di scambio di *best practices* sperimentate nel lavoro delle Organizzazioni sindacali aderenti ad UNI-Europa. ■





di Franco Del Conte

Coordinatore Nazionale Falcri
Salute e Sicurezza Lavoro

IL NUOVO TESTO UNICO: DALLA PRASSI GIURISPRUDENZIALE ALLA NORMA DI LEGGE

Non c'è dubbio che il cosiddetto T.U., il D.Lgs. 81/2008 del 30 aprile scorso, nasce sull'onda emotiva nazional-popolare dovuta ad alcuni eventi infortunistici gravissimi che hanno coinvolto la (in)sicurezza sul lavoro in Italia, fornendo nel contempo uno spaccato esemplare di come l'infortunio sia sempre in agguato, senza alcuna distinzione per la cultura della sicurezza nelle aziende multinazionali di produzione e quella operante nella piccola imprenditoria di servizio.

Forse solo l'enorme aspettativa generata da tali luttuosi eventi e la solita italiana attitudine per l'emergenza che contraddistingue ormai da tempo l'attività politica del nostro Paese ha spinto il legislatore a tagliare un traguardo ultraventennale: la redazione di un testo normativo unitario, coerente con l'art. 1 della nostra Costituzione Repubblicana, a tutela della dignità e della salute del la-

voratore.

Il T.U., pubblicato sul supplemento ordinario n. 108/L della G.U. n. 101, per la delega di cui all'art. 1 della Legge 123/07, non aveva solo l'obiettivo di riordinare la normativa esistente ma anche di revisionarla, sia dal punto di vista formale che sostanziale, abrogando eventualmente anche precedenti disposizioni. Tant'è che, in 306 articoli e 51 allegati, si propone di raccogliere tutta la materia e tenta di gettare le basi per una reale cultura della sicurezza dove intenzioni e parole si trasformino in fatti concreti, in azioni efficaci di prevenzione, dove ciascuno di noi, nessuno escluso, si senta attore coinvolto in un obiettivo di impegno condiviso che non sia solo di prevenzione degli infortuni ma che contenga anche la tutela di quella salute, che, valore primario Costituzionale, oggi risulta meglio definita dall'art. 2 come *stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità*.

Senza quindi nasconderci quanto lunga e ardua sia la strada ancora da percorrere, dobbiamo vedere il Testo Unico come primo e fondamentale strumento di riordino della legislazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro: esso raccoglie tutta l'esperienza maturata dalla giurisprudenza nei diversi gradi di giudizio che, dagli Anni '50 ad oggi, troppe volte è stata chiamata ad intervenire per individuare eventuali colpe e responsabilità e, con assennate valutazio-

ni, spesso ha saputo indicare taluni semplici principi organizzativi che, attuati preventivamente, avrebbero assai meglio garantito il principio costituzionale.

Finalmente da una giurisprudenza di merito, pur sempre affidata alla valutazione dei singoli giudici, si è passati ad un testo di legge approvato dal Parlamento! Consolidati principi giurisprudenziali sono confluiti in un testo legislativo di tutela della salute e di prevenzione infortunistica, sistemicamente intesa come *complesso delle disposizioni o misure necessarie per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno*.

Il Testo Unico focalizza l'obiettivo della prevenzione sul lavoratore, indipendentemente dalla forma di lavoro svolto – dal lavoro gratuito tipico delle organizzazioni di volontariato, al lavoro autonomo, con esclusione della sola collaborazione domestica – con una specifica attenzione, anche di genere, di salute, sicurezza e dignità della persona, per ogni attività che sia svolta ai fini di lavoro, qualunque essa sia. La prevenzione diventa sistema! Il *complesso* di disposizioni, eventualmente già descritte e documentate negli attuali DVR, dovrà essere stata aggiornata e resa conforme al Testo Unico entro il termine perentorio del 29 luglio scorso (purtroppo, nella nuova legislatura, già rivisto al ribasso al 1° gennaio 2009!).

Cheché se ne dica, il Testo Unico potrà forse non rappresentare la luna indi-

cata dal vecchio saggio perché forse, più semplicemente, ne fissa gli obiettivi auspicati e le possibili strade per raggiungerli, ma non può nemmeno essere ridotto al dito visto da quegli "stolti" che, messi alle strette di fronte ad una esplicita svolta organizzativa richiesta dal Testo Unico in materia per esempio di Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro, invoca il consueto "benaltrismo" o si limita a denunciare il carattere sanzionatorio ed affittivo del provvedimento.

Costoro, al di là di probabili possibili interessi di bottega, dovranno prima o poi accettare, cogliendone l'opportunità nel loro stesso interesse, che il nuovo quadro legislativo ha effettivamente riordinato un sistema normativo eterogeneo, recependo i migliori contributi di una giurisprudenza cinquantennale, revisionando gli strumenti di prevenzione ed indicando esplicitamente nell'organizzazione d'impresa, nell'esigenza di continuo e progressivo miglioramento delle procedure gli strumenti di gestione più efficaci che ogni imprenditore serio (forse pro-attivo?) potrà individuare per contrastare significativamente non solo gli eventi luttuosi che quotidianamente colpiscono il lavoro ma anche la perdita di redditività aziendale connessa ai costi – mai documentati – della *in-sicurezza*.

Certamente per chi, come probabilmente anche Confindustria, aveva l'obiettivo dichiarato di abrogare l'articolo 2087 del Codice Civile del 1942, la lettura

dell'articolo 2 del T.U. deve essere stato un duro colpo! Se una norma speciale quale il Testo Unico definisce la prevenzione come *il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno*, vuol dire che il legislatore non solo ha metabolizzato appieno il principio generale dell'art. 2087 c.c. che ancora recita: *L'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*, ma di averlo esteso esplicitamente anche ad altri principi costituzionali più generali di salvaguardia della popolazione e dell'ambiente esterno.

Il legislatore forse dà per

scontato che l'impresa ha bisogno di essere organizzata!

Infatti nel nuovo T.U., l'azienda è *il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato*, si dà per scontato quindi che una struttura organizzata e non caotica, in modo organizzato e non emergenziale, affronti le problematiche di produzione e si confronti, sempre in maniera organizzata, con la sicurezza delle persone che svolgono attività finalizzate al lavoro aziendale.

Forse in Italia ancora troppi definiscono azienda ciò che azienda non è, ecco l'equivoco di fondo del sistema di prevenzione italiano!

Spesso l'imprenditore, con cavilli legali e bravi avvocati, è stato finora capace di chiamarsi fuori dalle responsabilità individuali nella gestione della propria attività economica, dalle scelte da lui adottate nel

modello organizzativo della propria impresa, che, a norma di legge, avrebbe dovuto garantire l'implementazione di tutti i sistemi in possesso della tecnica atti a prevenire e proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori nonché a salvaguardare la personalità morale degli stessi.

Quella stessa giurisprudenza che negli anni ha costantemente riconosciuto inadempiente per gli obblighi in materia di igiene e sicurezza del lavoro quel datore di lavoro che, pur avendo osservato tutte le specifiche disposizioni in merito, non fosse riuscito a tutelare idoneamente l'integrità fisica dei lavoratori è oggi diventata adulta, si è trasformata in legge organica dello Stato!

Non per caso, l'articolo 30 del nuovo T.U. ha introdotto esplicitamente nella colpa organizzativa d'impresa del D.Lgs. 231/01 – Disciplina della responsabilità amministrativa delle

persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica –, l'eventuale illecito penale, peraltro già introdotto con la Legge 123/07, dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi nell'interesse aziendale con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies) e nel contempo ha riconosciuto all'adeguatezza del modello di controllo aziendale la capacità esimente.

Nuovo sito per Falcri Intesa Sanpaolo

Una piacevole e lineare veste grafica caratterizza il nuovo sito di Falcri Intesa Sanpaolo all'indirizzo www.falcri-is.org che ha sostituito i siti di Intesa e di Sanpaolo (ancora consultabili in rete con il loro patrimonio informativo). Il sito con la sua homepage schematica e diretta è di facile ed immediata consultazione, ricco di sezioni dove le iscritte e gli iscritti della Falcri del Gruppo e le lavoratrici e i lavoratori di Intesa Sanpaolo e delle società del Gruppo possono consultare documenti, circolari, news, accordi e contratti, contrattazione nazionale di settore, link utili, convenzioni e servizi, una rubrica degli eventi e appuntamenti. Nel sito è inoltre presente la sezione *multimedia* dove è possibile visualizzare foto e programmi presenti in Falcri channel. Uno strumento importante che si affianca alla già attenta e continua attività di informazione e comunicazione della Falcri Intesa Sanpaolo.



L'Avvocato Massimo Degli Esposti sarà presente per attività di consulenza legale presso la sede della Federazione in Roma viale Liegi 48/b ogni terzo giovedì del mese dalle ore 15.00 alle ore 18.00.

Le materie trattate dal professionista e le modalità di richiesta di consulenza sono disponibili presso le Sedi delle Associazioni Falcri di appartenenza degli Iscritti e delle Iscritte



di **Fabrizio Gosti**

Coordinamento Nazionale
Falcri Lavoro e Previdenza

Previdenza complementare: riscatto della posizione individuale

L'art. 14, comma 3 del decreto legislativo n. 252/2005 dispone che, in caso di morte dell'aderente ad una forma pensionistica complementare prima della maturazione del diritto alla prestazione pensionistica, l'intera posizione individuale maturata è riscatta dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari dallo stesso designati, siano esse persone fisiche o giuridiche. In mancanza di tali soggetti, la posizione, limitatamente alle forme pensionistiche individuali, viene devoluta a finalità sociali secondo le modalità stabilite con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per quanto riguarda le altre forme pensionistiche complementari, quali ad esempio i fondi chiusi o i fondi pensioni aperti, la posizione rimane acquisita al fondo pensione.

L'articolo in esame ha modificato la previgente disciplina che prevedeva, relativamente alle forme pensio-

nistiche individuali, il riscatto della posizione da parte degli eredi, in caso di decesso prima dell'accesso alla prestazione. Invece, per le forme "collettive" si faceva riferimento all'ipotesi in cui il decesso avvenisse prima del pensionamento per vecchiaia prevedendo il riscatto da parte del coniuge ovvero dei figli o dei genitori, se già viventi a carico dell'iscritto. In mancanza di tali soggetti o di diverse disposizioni della lavoratrice o del lavoratore iscritto al fondo la posizione restava acquisita al fondo pensione.

A seguito delle novità normative introdotte con il decreto legislativo n. 252/2007 per omogeneizzare la normativa in materia, sono pervenuti alla Covip numerosi quesiti volti ad ottenere chiarimenti in particolare modo in relazione ai soggetti che hanno titolo ad esercitare il riscatto della posizione dell'iscritto per premorienza, al criterio del riparto della posizione in caso di pluralità di aventi diritto e alla qualificazione giuridica del diritto al riscatto, cioè se viene acquisita dall'avente diritto *iure proprio* o *iure successionis*. La Covip è intervenuta con la nota 15 luglio 2008 fornendo gli orientamenti interpretativi in merito alle problematiche in esame.

Per quanto riguarda l'individuazione dei soggetti a cui spetta di esercitare il diritto di riscatto la Commissione ha evidenziato come le novità normative hanno portato ad eliminare i riferimenti, contenuti nella previgente disciplina, al coniuge, ai figli ed ai genitori so-

stituendoli con quello generico agli eredi e al tempo ha riconosciuto all'iscritto la possibilità di designare altri beneficiari anche nell'ipotesi di adesione alla previdenza complementare su base individuale.

Gli interventi normativi richiamati sono ispirati, secondo la Commissione, al *criterio della valorizzazione della volontà dell'aderente* e, quindi, devono essere interpretati nel senso di porre in una situazione di sostanziale parità tutti gli aventi diritto senza introdurre un criterio di preferenza tra gli stessi. Di conseguenza, la posizione maturata presso la forma di previdenza complementare verrà attribuita agli eredi laddove non risulti una diversa volontà dell'aderente; in quest'ultimo caso, invece, la posizione sarà riscattata dal soggetto o dai soggetti designati dall'iscritto. In caso di assenza di un'apposita designazione da parte dell'aderente i soggetti che possono presentare domanda di riscatto sono, quindi, gli eredi e l'individuazione dell'avente diritto dovrà essere effettuata facendo riferimento alla disciplina del codice civile in materia di successioni legittime e testamentaria. Si tenga presente che i legittimari pretermessi acquisiranno la qualità di erede solo dopo avere esperito fruttuosamente l'azione di riduzione. L'ordine degli aventi diritto è il seguente:

1) *in presenza di testamento* che riguardi tutto il patrimonio del soggetto o che, comunque riguardi la posizione maturata presso il fondo pensione: eredi te-

stamentari oppure eredi testamentari + eredi legittimari (qualora abbiano fruttuosamente esperito l'azione di rivendica);

2) *in assenza di un testamento* che riguardi tutto il patrimonio del soggetto o che comunque riguardi, la posizione maturata presso il Fondo pensione: eredi legittimari. Ai fini della qualificazione del diritto da parte dei soggetti legittimati la Commissione ritiene che *possa essere riconosciuta la natura di acquisto iure proprio*. Sulla base di tale qualificazione l'aderente può determinare la quota della posizione individuale che spetta a ciascuno degli aventi diritto sia nell'ipotesi in cui concorrano soltanto gli eredi sia nell'ipotesi in cui concorrano eredi e terzi. In mancanza di determinazioni dell'iscritto la quota sarà ripartita in parti uguali.

La **Falcri** ha realizzato con **Radio Campania Network** un accordo di collaborazione. Con un semplice click dal nostro sito sul logo della *web radio* è possibile collegarsi con essa e viceversa; possono essere richiesti brani musicali da mandare nella programmazione giornaliera.

www.campanianetwork.it



Lo Spazio di Ferri



Volere è Volare

La notizia che il Gruppo Understanding Bank stava per acquisire il controllo della Compagnia Aerea "Volere è Volare" giunse in Empty Group con lo stesso effetto di un tornado. Prima annunciato da piccole piogge con il cielo che diventa sempre più scuro, poi con folate di vento caldo in rapida intensificazione e poi con la drammatica e violenta forza della natura.

L'Amministratore delegato Alessandro Deifiori controllò subito il suo conto corrente personale attraverso il suo pc virtuale nascosto direttamente in Svizzera ed attivabile a distanza esclusivamente attraverso la forza del pensiero con un sofisticatissimo meccanismo di trasmissione via etere delle sue onde cerebrali. Era tutto a posto! Magari sua moglie si era diletta un po' troppo con le carte di credito – "Ma perché si è comprata un'altra barca a vela – pensò – adesso vanno gli aerei!" – ma sostanzialmente tutto era a posto.

Subito dopo convocò il Direttore Generale e i suoi cinque Direttori Centrali ordinando report dettagliati sullo stato dell'operazione

Understanding Bank – Volere è Volare. "I soldi – tuonò – dove hanno preso i soldi!!!".

Dopo nemmeno quarantasette minuti i sei super manager si ripresentarono con circa trecento slides dalle quali si evinceva che una piccola speranza esisteva ancora: "Manca l'accordo con i Sindacati!", quasi urlarono in coro.

Tutte le altre slides erano però concentrate sul capire dove sarebbero state reperite le risorse per finanziare l'operazione e qui non si capiva granché.

Emergeva evidente un solo dato: 8000 licenziamenti in Understanding Bank.

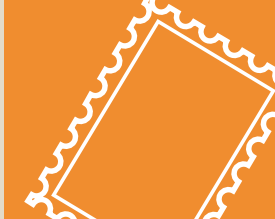
Deifiori sorrise: "Eccolo il punto debole! I sindacati non consentiranno mai al licenziamento di migliaia di lavoratori sull'altare del *Volere è Volare*".

"Ragazzi – assumendo il tono del buon padre di famiglia – Fringuelli (*ndr AD di Understanding Bank*) è fregato". Ne seguì un ghigno da far rabbrivire anche Dario Argento [...]

Mentre andiamo in stampa Ferri non ci ha ancora comunicato come è finita la storia. Magari il seguito al prossimo numero (la Redazione).

Scrivete a bancario@falcri.it per segnalarci siti web, monete, francobolli, oggetti da collezione, libri rari o esauriti, volumi in libreria, riviste da inserire nella nostra rubrica.

Francobolli che passione!



di Salvatore Adinolfi

I francobolli dei diciottenni

È sempre difficile parlare di rarità nei francobolli nuovi, spesso ci sono degli errori che sono forse più dovuti a manipolazioni "genetiche" che ad effettivi errori. Ma il caso che riguarda il *valore dei diciottenni* è per qualche ragione emblematico, per certi aspetti forse discriminatorio, e per altri invece sembra l'augurio del nonno papà ad un suo figlio-nipotino. Rosa o celeste c'è chi ha avuto il francobollo e lo può conservare, regalare o vendere, chi non ha avuto niente perché si è trovato falsificato di qualche giorno dalla data ufficiale. Visto come "tira" sul mercato, forse era il caso di estenderlo anche a quelli che non l'hanno ricevuto anche ripetendo l'iniziativa. Pochi sono coloro che si sono recati all'epoca a ritirarli tanto che su una tiratura di circa 600.000 pezzi solo 32.541 donne, ossia quelli rosa, sono stati ritirati, contro i 33.903 destinati ai maschi ovviamente di colore azzurro. Questi francobolli furono realizzati con la promozione della stessa società Bolaffi e dati in omaggio a chi compiva in quel periodo 18 anni. Il soggetto rappresentato è una clessidra nella cui parte superiore ci sono dei numeri che passando nella zona

sottostante della clessidra formano la cifra 18 di colore rosa per le ragazze e di colore azzurro per i maschi. Si tratta di foglietti che si potevano ritirare compilando un'apposita modulistica presso gli Uffici postali.

Questa "serie", che non si può neanche definire tale in quanto sono due valori completamente slegati fra di loro ma uniti solo dalla vicenda 18 anni, costituisce una delle ultime rarità decretate per legge. Da parte mia non sono così entusiasta di questa scelta che tutto sommato è a beneficio solo degli "scaltri" che, in un certo qual modo, hanno ottenuto dai veri beneficiari il prezioso francobollo facendo, come qualcuno lo ha già definito, il "colpo grosso". Qualche voce maligna poi racconta che forse qualche blocco di questi preziosi foglietti non abbia trovato la strada della distruzione e chissà quale "pirata" sia andato ad arricchire o dove approderà. Questi sono i problemi di questo tipo di emissione! I canali diversi che prendono somigliano non poco alla storia del Gronchi rosa, anch'esso fu venduto in circa 80.000 esemplari con un'enorme diffusione di quelli passati per posta che furono ricoperti da un 205 lire grigio, e poi in tante collezioni si scopre che, come detto in un precedente articolo, il Gronchi rosa è un francobollo normale. Come dati ufficiali va ricordato che questa serie dei diciottenni nasce nel 2006, il 1° gennaio, come composizione di due valori destinata ai novelli maggiorenti; per la cronaca va detto che la coppia maschio e femmina di 0,45 centesimi di euro vale oggi 1500 euro nuova e 1400 euro usata.



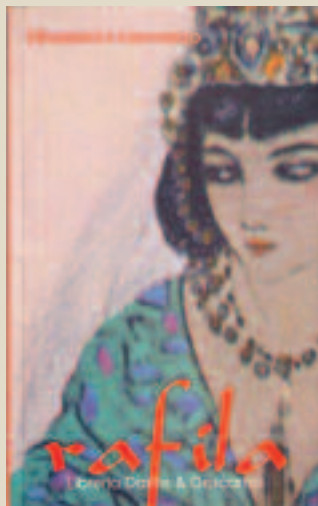
di **Orsola Grimaldi**

Elisabetta Montaldo

Rafila

Libreria Dante & Descartes, 2008,
pagg. 337, € 15,00

Un viaggio alla scoperta del mondo e di sé compiuto da una giovane che percorre rapide le tappe del passaggio da bambina a donna. Un romanzo al femminile "Rafila" di Elisabetta Montaldo, dove un'incalzante trama narrativa descrive la storia personale della giovanissima Rafila che, come un viaggiatore errante, percorre mare e terra, ora calmi ora tumultuosi, come ora calmo e ora tumultuoso risulta il suo percorso di crescita e di conoscenza che si snoda rapido, alternando la gioia e il dolore che l'amore, la vita, il sapere procurano all'essere umano e ne segnano indelebilmente la personalità. La narrazione evoca alla mente una delle



storie delle Mille e una notte e Rafila diventa protagonista di una storia che la porta attraverso varie peripezie ed esperienze di vita all'esplorazione del mondo allora conosciuto. Un mondo – quello in cui è ambientato il racconto di Elisabetta Montaldo, stampato per i tipi dell'attento editore Raimondo De Maio – di cui si possono rintracciare i profili dalla Carta realizzata da Al-Idrisi (1154) e dove confluiscono realtà, religioni, culture diverse dei popoli del Mediterraneo.

La storia di Rafila, giovane il cui nome richiama quasi un soffio di vento che avvolge il mare, quello stesso mare che è quasi coprotagonista della storia, è un percorso di esplorazione non solo del mondo esterno ma anche e principalmente introspettivo, alla ricerca di sé, nel labirinto dell'anima sapientemente descritto dall'Autrice, giornalista, collaboratrice di numerosi media tra cui Radio Rai e di una delle prime radio libere nate in Italia, creatrice di costumi di opere liriche, pittrice e viaggiatrice. Proprio da quest'ultima sua passione ha tratto spunto per questo romanzo nato dopo un attento studio dei costumi dei popoli del Mediterraneo e dei principali cardini della cultura islamica.

Un romanzo che con la sua ricca, articolata e mai stanca narrazione si fa leggere d'un fiato.

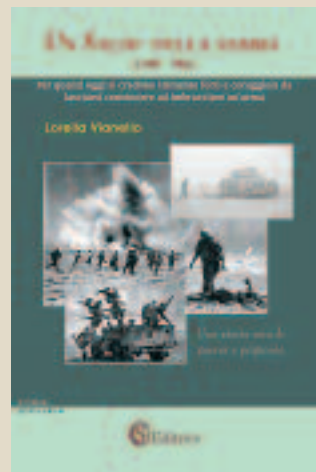
di **Fabio Zen**

Lorella Vianello

Un salto nella sabbia

CSA Editrice, 2008,
pagg. 88, € 10,00

Il libro di Lorella Vianello "Un salto nella sabbia" ci propone il diario di guerra e di prigionia del padre e descrive un'esperienza di vita durata sei anni, vissuti quasi interamente nei campi di prigionia. L'autrice ha raccolto, riordinato e pubblicato, come pegno di affetto verso un uomo semplice ma autentico, i ricordi diretti del padre, le sue esperienze ricche di umanità e fiducia nell'uomo, vissute nei campi di battaglia e di prigionia, la sua curiosità ed attenzione alla persona, mai sopite neppure nei momenti più duri. E' una testimonianza sincera, aperta alla comprensione e all'empatia verso l'altro, pur diverso e anche se "nemico". E' quindi di estrema attualità, in un periodo in cui mas-



sima è la sollecitudine, da più parti, per l'intolleranza, lo "scontro di civiltà", le guerre invocate, magari con scopi umanitari, con i loro tremendi "effetti collaterali" sulle popolazioni civili. Il testo è rivolto non solo a quanti hanno vissuto, anche marginalmente, quegli anni difficili, ma anche a coloro che percepiscono la necessità di proporre un insegnamento, attraverso la conoscenza di questa storia. L'intento esplicito dell'Autrice alla base del lavoro è di rendere partecipi le giovani generazioni dell'assurdità e della crudeltà della guerra, affinché l'esperienza del padre sia per loro di monito a non lasciarsi trascinare da facili miti di eroismo e di gloria che alla guerra sono spesso collegati e affinché la guerra non venga concepita come mezzo per risolvere i problemi delle società e, tanto meno, come apportatrice di progresso. L'Autrice, mantenendo fede ad una promessa lontana, ha deciso di rendere pubblica un'esperienza di dolore, trascrivendola con linguaggio semplice e scorrevole, proprio perché possa essere alla portata di chiunque ciò di cui era depositaria, affinché quanti leggeranno il libro possano comprendere che le guerre non hanno mai portato progresso e che sono le persone comuni che, con il loro operoso e costante impegno sociale, rendono migliore il mondo. Il libro vuole essere, pertanto, un monito esplicito e sincero ad impegnarsi con intelligenza e coscienza nella costruzione di un futuro di pace e non lasciarsi mai convincere all'uso delle armi. E' la pace, infatti, il bene più prezioso dell'umanità che tutti abbiamo il dovere di custodire gelosamente.



Centri Territoriali FALCRI

PIEMONTE

Via Nizza, 150 - 10121 TORINO
Tel/Fax 011/6624382 - Fax 011/6624735
e-mail: falcricrt@libero.it

LOMBARDIA

Via Mercato, 5 - 20121 MILANO
Tel. 02/860437 - Fax 02/89011448
e-mail: info@falcrintesa.it

LIGURIA

Vico San Matteo, 2/16 - 16100 GENOVA
Tel. 010/2476193
Fax 010/2475391
e-mail: falcrige@libero.it

Via Orefici, 8/7 - 16123 GENOVA
Tel e fax 010/8603538
e-mail: falcri.bpvn@virgilio.it

VENETO

Via della Montagnola, 37
30174 VENEZIA - MESTRE
Tel/Fax 041/5441133
e-mail: segreteria@liberofalcri.it

Piazza Giovanni XXIII, 2 - 35129 PADOVA
Tel. 049/7808172 - Fax 06/91271035
e-mail: falcri.cariparo@falcricariparo.191.it

FRILI VENEZIA GIULIA

Via Valdirivo, 42-34122 TRIESTE
Tel. 040/6773370-Fax 040/371234
e-mail: salcart@libero.it

Vicolo Sottomonte, 11 - 33100 UDINE
Tel. 0432/508070 - Fax 0432/295629
e-mail: falcri.udine@libero.it

EMILIA ROMAGNA

Via Guidotti, 21
40134 BOLOGNA
Tel. 051/433043 - Fax 051/435034
e-mail: falcricaribo@libero.it

TOSCANA

Via Martelli, 8 - 50122 FIRENZE
Tel. 055/212951 - Fax 055/212962
e-mail: info@falcrifirenze.it

UMBRIA

Via Boncambi, 12 - 60123 PERUGIA
Tel. 075/5693655 - Tel/Fax 075/5731000
e-mail: falcriperugia@dada.it

LAZIO

Viale Liegi, 48/B - 00198 ROMA
Tel. 06/8416336 - Fax 06/8416343
e-mail: falcri@falcri.it

Via Francesco Dell'Anno, 6/8
00136 ROMA
Tel. 06/39751484 - Fax 06/39734223
e-mail: falcribancaroma@yahoo.it

MARCHE - ABRUZZO - MOLISE

Via Pescara, 2/4 - 67100 L'AQUILA
Tel/Fax 0862/649324
e-mail: falcricarispaa@yahoo.it

CAMPANIA

Via S. Giacomo, 41 - 80132 NAPOLI
Tel. 081/7917020 - Fax 081/5512594
e-mail: falcri.napoli@virgilio.it

PUGLIA

Via Putignani, 141 - 70122 BARI
Tel. 080/5219681 - Fax 080/5219726
e-mail: falcri-puglia@libero.it

Via Trento, 2/c - 71100 FOGGIA

CALABRIA E LUCANIA

Via Roma, 28/D - 87100 COSENZA
Tel. 0984/791741 - 791923
Fax 0984/791961
e-mail: falcri.cosenza@tiscali.it

SICILIA

Via Cerda, 24
90139 PALERMO
Tel/Fax 091/6113684
e-mail: falcri.sicilia@tin.it

SARDEGNA

Via G. Masala, 7/B - 07100 SASSARI
Tel/Fax 079/236617
e-mail: falcrisardegna@fiscalinet.it